

POSTANOWIENIE

Dnia 13 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa O. L.
przeciwko Urzędowi Miasta K.
o dopuszczenie do pracy, przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 lutego 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie
z dnia 9 grudnia 2022 r., sygn. akt VII Pa 119/22,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie wyrokiem z 20 czerwca 2022 r., IV P 102/20/N po rozpoznaniu sprawy z powództwa O. L. (powódka) przeciwko Urzędowi Miasta K. (pozwany), o dopuszczenie do pracy, ewentualnie przywrócenie do pracy, oddalił powództwo w całości.

Z poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych wynikało, że w dniu 8 sierpnia 2018 r. powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas zastępstwa. Z treści umowy wskazano, że pracodawca zatrudnia powódkę od 20 sierpnia 2018 r. na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy A. T. Przez powyższy okres powódka miała być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego referenta w U. S. C. Pozwany zatrudnił powódkę z uwagi

na nieobecność innej pracownicy, która w związku z ciążą przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie miała korzystać z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

W umowie o pracę pracodawca nie określił końcowej daty jej trwania, ponieważ zastępowana pracownica - po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego - planowała złożyć wniosek o urlop wypoczynkowy, wobec czego nie było możliwości ustalenia konkretnej daty dziennej zakończenia umowy. W dniu 5 listopada 2018 r. A. T. złożyła wniosek o urlop macierzyński i rodzicielski. Powódka wiedziała dokładnie, kogo zastępuje w okresie trwania tej umowy. Znała też przyczynę nieobecności zastępowanej pracownicy, która sugerowała, że będzie nieobecna w pracy do listopada 2019 r. W trakcie zatrudnienia powódka nigdy nie kwestionowała rodzaju umowy o pracę, w oparciu, o którą została zatrudniona. Od 10 lipca 2019 r. do 26 lutego 2020 r. powódka była nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. W sierpniu 2019 r. u strony pozwanej był przeprowadzany konkurs na stanowisko urzędnicze, jednak powódka nie wzięła w nim udziału. Pracodawca w trakcie zatrudnienia nigdy nie wskazywał powódce, że po powrocie do pracy zastępowanego pracownika, będzie możliwość przedłużenia jej umowy o pracę bądź odnowienia z uwagi na wyniki pracy.

Opierając się na powyższych ustaleniach faktycznych, Sąd Rejonowy stwierdził, że należało przede wszystkim zbadać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, a nie opierać się na jej dosłownym brzmieniu (art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Sąd pierwszej instancji stwierdził, że z okoliczności sprawy wynikało, że powódka miała świadomość, na podstawie jakiej umowy o pracę zostaje zatrudniona, oraz do kiedy umowa ta obowiązuje. Wiedziała także o przyczynach nieobecności zastępowanego pracownika. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka już w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej została poinformowana o przewidywanym czasie trwania umowy. Pracodawca wiedział, iż A. T. po urodzeniu dziecka, planowała wykorzystać urlop macierzyński i rodzicielski. Powódka była świadoma, że zastępowana pracownica planuje wrócić do pracy w listopadzie 2019 r. W tych okolicznościach, mimo nieokreślenia przez pozwanego w umowie o pracę daty kalendarzowej zakończenia zatrudnienia, należało przyjąć, że strony ustaliły okres obowiązywania umowy, warunkując jej zakończenie powrotem do pracy A. T.

W ocenie Sądu Rejonowego brak wskazania konkretnej daty kalendarzowej zakończenia umowy o pracę na czas określony nie powoduje, iż jest ona nieważna czy też bezskuteczna z uwagi na „nieokreślony okres jej obowiązywania”. W przypadku umów o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przepisy nie wymagają, aby umowy takie zawierały datę kalendarzową ich zakończenia.

Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z 9 grudnia 2022 r., VII Pa 119/22 oddalił apelację powódki od powyższego wyroku Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy, dzieląc ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji, stwierdził, że sporna umowa o pracę zawierała końcowy termin jej obowiązywania ujęty opisowo (z uwagi na jej charakter) w postaci powrotu do pracy pracownika zastępowanego, co było dopuszczalne. Sporna umowa była więc umową na zastępstwo, rodzajem umowy zawartej na czas określony. W okolicznościach niniejszej sprawy precyzyjne określenie daty końcowej umowy było natomiast niemożliwe. Jednocześnie powódka o przyczynach nieobecności w pracy pracownicy zastępowanej wiedziała i mogła przewidzieć, kiedy konkretnie zakończy się jej stosunek pracy. Zachowanie strony pozwanej było zgodne z przepisami prawa i nie naruszało zasad współżycia społecznego.

Skargę kasacyjną od powyższego wyrok Sądu Okręgowego złożyła powódka, zaskarżając wyrok ten w całości i wnosząc o jego uchylenie oraz uchylenie wyroku sądu pierwszej instancji i o przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi Rejonowemu ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Skarga kasacyjna została oparta na zarzutach naruszenia: 1) art. 30 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że możliwe jest rozwiązanie umowy w drodze upływu czasu, na który umowa została zawarta przez złożenie „quasi” wypowiedzenia konkretyzującego termin rozwiązania umowy, podczas gdy art. 30 § 1 k.p. zawiera zamknięty katalog sposobów rozwiązania umowy o pracę i jedynymi formami, które uzależnione są od złożenia jednostronnego oświadczenia woli jest rozwiązanie umowy o pracę za okresem wypowiedzenia oraz rozwiązanie umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia; 2) art. 18 § 1 k.p. w zw. z art. 18 § 2 k.p. w zw. z art. 25 § 1

k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy oczywistym było, że zawarta przez strony umowa o pracę zawiera braki formalne, zawinione przez pracodawcę, w których miejsce powinny zostać zastosowane odpowiednio przepisy prawa pracy, a więc strony powinna łączyć umowa o pracę na czas nieokreślony; 3) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy oczywistym było, że pozwany przy zawarciu umowy o pracę z dnia 8 sierpnia 2018 r. nadużył swoich praw podmiotowych przez niewskazanie, że zawierana umowa jest umową na czas określony oraz niewskazanie terminu rozwiązania stosunku pracy, w związku z powyższym jego zachowanie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i jako takie nie zasługuje na ochronę; 4) naruszenia przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 386 § 4 k.p.c., które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy a to przez nierozpoznanie istoty sprawy przez Sąd drugiej instancji, mimo przeprowadzenia kontroli orzeczenia sądu pierwszej instancji, co doprowadziło do wydania niekorzystnego dla powódki wyroku, mimo że gdyby Sąd rozpoznał istotę sprawy doszedłby do wniosku, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie, a pracodawca w niniejszej sprawie zastosował konstrukcję rozwiązania umowy o pracę nieznaną ustawie.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca podniosła występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych wskazując na: 1) dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę na czas określony z pominięciem przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę w formie jednostronnego oświadczenia wiedzy pracodawcy; 2) dopuszczalność przyjęcia domniemania umowy na czas określony „na czas zastępstwa” w przypadku wystąpienia braków formalnych umowy między stronami w świetle art. 18 § 1 k.p. - zasady uprzywilejowania pracowników; 3) dopuszczalność zastąpienia w procesie o przywrócenie do pracy dowodzenia okoliczności ważnych po stronie pracodawcy, uzasadniających zawarcie umowy w reżimie art. 25¹ § 4 pkt 1 k.p. zeznaniami świadków w miejsce postanowień umowy o pracę i innych dokumentów kreujących stosunek pracy. Skarżąca podniosła ponadto, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, wskazując na stosunek art. 30 § 1 k.p.

w odniesieniu do umów o pracę na czas określony zawartych w reżimie art. 25¹ § 4 pkt k.p., tj. w jakiej formie pracodawca może rozwiązać umowę zawartą na czas zastępstwa pracownika.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania, według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje 3 potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi.

Skarżąca powołuje się na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, jednakże takich zagadnień prawidłowo nie formułuje. Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu lub zespołu przepisów, albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego. Z przedstawionych przez wnoszącą skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jakie są konkretne problemy prawne, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne). Sformułowane zagadnienie powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do

treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego (postanowienia Sądu Najwyższego: z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883).

Skarżąca nie spełniła powyższych wymagań, gdyż nie sformułowała żadnego zagadnienia prawnego. Żadna z trzech przedstawionych tez nie może zostać uznana za spełniającą wymogi przewidziane dla przedstawienia zagadnienia prawnego. Ponadto w ramach pierwszego z przedstawianych „zagadnień prawnych” nie wskazuje na żaden przepis prawa. Skarżąca podnosi jedynie, że: „dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę na czas określony z pominięciem przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę w formie jednostronnego oświadczenia wiedzy pracodawcy”. Takie stwierdzenie nie może zostać uznane za zagadnienie prawne. Natomiast w „zagadnieniu” w ramach którego skarżąca wskazuje na „dopuszczalność zastąpienia w procesie o przywrócenie do pracy dowodzenia okoliczności ważnych po stronie pracodawcy, uzasadniających zawarcie umowy w reżimie art. 25¹ § 4 pkt 1 k.p. zeznaniami świadków w miejsce postanowień umowy o pracę i innych dokumentów kreujących stosunek pracy powołuje przepis który nie został wymieniony w ramach zarzutów podstaw skargi kasacyjnej” skarżąca powołuje przepis, który nie został przez nią wymieniony zarzutach w ramach podstaw skargi kasacyjnej.

Także gdy idzie o potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, to nie zostały przedstawione argumenty przekonujące o tym, że skarga powinna zostać przyjęta do rozpoznania przez Sąd Najwyższy. Skarżąca nie wskazała, na czym jej zdaniem polegają poważne wątpliwości ani nie przedstawiła rozbieżności występujących w orzecznictwie sądów. Potrzeba wykładni przepisów prawnych występuje, jeżeli co do konkretnego przepisu prawnego brak jednolitej lub utrwalonej judykatury, zwłaszcza judykatury Sądu Najwyższego albo też przyjęta i dominująca wykładnia jest oczywiście błędna lub kontrowersyjna. Skarżący powinien bądź to wskazać argumentację przemawiającą za zmianą dotychczasowej wykładni, bądź też wykazać, że dany przepis prawny, chociaż budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wyjaśnienia i powinien zostać zinterpretowany przez Sąd Najwyższy. Inaczej rzecz ujmując, potrzeba wykładni

przepisu budzącego poważne wątpliwości lub wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) zachodzi wtedy, kiedy jego niejednolita wykładnia wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie bądź kiedy przepis ten nie doczekał się wykładni w kierunku wskazywanym przez skarżącego (postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 42436; z 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231).

Skarżąca, powołując się na przesłankę potrzeby wykładni, wskazała na stosunek art. 30 § 1 k.p. w odniesieniu do umów o pracę na czas określony zawartych w reżimie art. 25¹ § 4 pkt k.p., tj. w jakiej formie pracodawca może rozwiązać umowę zawartą na czas zastępstwa pracownika. Podkreślenia wymaga, że art. 25¹ § 4 pkt k.p. nie został jednak powołany w ramach podstaw kasacyjnych.

Widoczne jest, że skarżąca powołała się jedynie na te przesłanki przedsądu, by następnie wyrazić stanowisko polemizujące z ustaleniami i ich oceną prawną, dokonaną przez Sądy pierwszej i drugiej instancji. Niezależnie od powyższych wad konstrukcyjnych stwierdzić należy, że twierdzenia powódki pozostają w sprzeczności z ustaleniami Sądów co do charakteru zawartej przez strony umowy o pracę. Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sądy wynikało, że strony zawarły umowę zatytułowaną „umową o pracę na czas zastępstwa”. Pomimo, że umowa ta nie określała daty kalendarzowej jej zakończenia, Sądu ustaliły, że z jej treści wynikało, iż pracodawca zatrudnia powódkę „od dnia 20 sierpnia 2018 r. na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy Pani A. T.”. Konieczność zawarcia przedmiotowej umowy miała związek z potrzebą zastąpienia pracownicy długotrwale nieobecnej z uwagi na ciążę, a następnie z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Okoliczności te doprowadziły do wniosku, iż mimo nieokreślenia przez pracodawcę w umowie o pracę daty kalendarzowej zakończenia zatrudnienia, strony ustaliły okres trwania umowy, który był związany z powrotem zastępowanej pracownicy do pracy. Zgodnie natomiast z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

Na marginesie należy wyjaśnić, że „umowa na czas zastępstwa od 22 lutego 2016 r. jest traktowana wprost jako umowa na czas określony, nie zaś jako

szczególna jej odmiana. W umowie na czas zastępstwa jest zawarty cel, służy ona bowiem do zatrudnienia pracownika na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika zastępowanego” (por. M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 25¹. Umowa o pracę na czas określony zawierana w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 25¹ § 4 pkt 1 k.p.), co do zasady ulega rozwiązaniu na skutek podjęcia pracy przez pracownika zastępowanego. Jeżeli termin rozwiązania umowy zawartej na czas określony został oznaczony nie przez wskazanie konkretnej daty kalendarzowej, lecz pośrednio, przez wskazanie zdarzenia, które w przyszłości ma nastąpić w określonym miejscu i czasie, umowa rozwiązuje się w dniu, w którym nastąpiło przewidywane zdarzenie (M. Barański [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 30). Zatem umowy o pracę na czas zastępstwa nieobecnego pracownika są one zawierane na czas obejmujący tą nieobecność, a umowa na zastępstwo rozwiązuje się z momentem powrotu do pracy zastępowanego pracownika. W sytuacji, gdy data powrotu pracownika, który jest zastępowany, nie jest datą pewną, dopuszczalne jest wyznaczenie końcowego terminu obowiązywania umowy o pracę na zastępstwo w sposób opisowy, uwzględniający specyfikę tej umowy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[K.A.S.]

[ms]